

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

SETTORE CHIMICA, VETRO - GOMMA E PLASTICA

per i dipendenti delle aziende:

- Piccole e Medie Imprese industriali e commerciali (PMI)
- Cooperative
- Artigiane

che svolgono le seguenti lavorazioni

chimica, vetro - gomma e plastica -

(in vigore dal 1° dicembre 2005 al 30 novembre 2009)

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I DIPENDENTI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE (PMI) INDUSTRIALI,
ARTIGIANE E COMMERCIALI E DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE CHIMICA, VETRO,
GOMMA E PLASTICA

L'anno 2005, il giorno 30 novembre in Roma

tra

- Federazione Nazionale Autonoma Piccole e Medie imprese - PMI- Artigiani
e Cooperative Rappresentanti Commercianti Operatori del turismo)
(FEDARCOM) con sede in Roma, via Appia Nuova n. 185 e cod. fisc.

92018920857, rappresentata dal Segretario generale, sig. Emanuele Cafà, assistita dalla Confederazione Italiana Federazioni Autonome (CIFA) con sede in Roma, via Appia Nuova n. 185 e cod. fisc. 97189790583, rappresentata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione sig. Andrea Cafà

e

- Federazione Sindacati Industria Commercio Artigianato (FESICA-CONFSAL)) con sede in Roma, via A. Emo n. 89 e cod. fisc. 05968071000, rappresentata dal Segretario generale sig. Bruno Mariani e dal sig. Vincenzo Zingale e Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Stranieri (CONFSAL-FISALS) con sede in Roma, via A. Emo n. 89, rappresentata dal Segretario generale sig. Severo Sangolqui Calderon entrambe con l'assistenza della Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori (CONFSAL) con sede a Roma in viale Trastevere n. 60, cod. fisc. 97279170589, rappresentata dal Segretario generale prof. Marco Paolo Nigi

si è addivenuti alla stipulazione del presente CCNL per i dipendenti delle Piccole e Medie Imprese (PMI) industriali, artigiane e commerciali e delle cooperative del settore:

- Chimica
- Vetro
- Gomma
- Plastica
- Attività connesse e accessorie

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

sig. Emanuele Cafà

sig. Bruno Mariani

sig. Vincenzo Zingale

sig. Severo Sangolqui Calderon

PREMESSA

Il presente CCNL è frutto di una maturata consapevolezza delle parti sociali coinvolte rispetto alla evoluzione del sistema economico attuale e alle sue implicazioni. E' inevitabile prendere atto delle importanti trasformazioni che ha subito il mondo in cui viviamo. L'abolizione di ogni residua barriera doganale tra l'Occidente e i Paesi in via di sviluppo compromette il percorso di crescita della nostra realtà.

Il sistema produttivo occidentale, ma particolarmente quello della vecchia Europa, è pesantemente compromesso dal sistema di protezione sociale che ne assorbe notevoli risorse. L'Europa, la più grande civiltà del mondo, paradossalmente, proprio per le sue grandi aperture al progresso sociale e materiale di tutte le nazioni, rischia oggi di non potere più garantire alle sue popolazioni quel progresso auspicato anche per il resto del pianeta.

L'abbattimento di ogni forma doganale e i progressi tecnologici hanno reso il nostro pianeta sempre più piccolo e sempre più un "villaggio globale", indipendentemente dalla ratifica della politica e dei governi. Le aziende, indipendentemente dalle loro dimensioni e dalla loro ubicazione operano inevitabilmente in un contesto internazionale in cui la piccola impresa di oggi, l'artigiano per esempio, non ha come concorrente il collega di

qualche metro più in là della propria bottega, ma l'artigiano indiano, cinese, di qualche migliaio di chilometri più in là, che tramite Internet raggiunge il consumatore italiano. Le aziende italiane sostengono un elevato costo del lavoro, per via della tassazione che sul lavoro stesso grava, che non ha riscontro in nessun altro Paese, in particolare con quei Paesi con cui il sistema produttivo italiano si trova in diretta concorrenza.

Tale situazione pone le aziende italiane in una situazione di scarsa competitività, rispetto alla quale le parti sociali possono parzialmente porre rimedio tramite una più ragionevole contrattazione del costo del lavoro, demandando al governo e alla politica in generale quelle riforme strutturali necessarie per liberare il sistema produttivo dalla zavorra di un sistema di tassazione insostenibile per i lavoratori e per le imprese, in particolare del Mezzogiorno e delle altre aree in crisi del Paese. Al contrario procedere, nel confronto sindacale, solo ad una mera revisione percentuale dei salari per ottenere un semplice adeguamento, riproponendo un modello di azione delle parti sociali ormai inadeguato, non può che generare dopo pochissimo tempo, al livello macro-economico, una spirale inflazionistica che si ritorcerebbe contro i lavoratori stessi.

All'interno della realtà italiana occorre tenere in considerazione i deficit infrastrutturali delle aree del Mezzogiorno che incidono sulla competitività delle aziende ivi operanti. Infatti, l'attuale contrattazione collettiva prevalente pone le aziende di tutto il territorio nazionale su uno stesso piano, dimenticando le differenti condizioni che alla fine mortificano i buoni propositi della Costituzione di tutela sia dei lavoratori che delle imprese e dello sviluppo economico in generale del Paese. Le parti sociali coinvolte nella stipulazione del presente contratto hanno ritenuto, invece, di dare concreta attuazione alle possibilità di manovra e armonizzazione, nelle varie aree del Paese, dei trattamenti retributivi, demandando alla contrattazione di 2° livello, territoriale e aziendale, i livelli di retribuzione finali, oltre

i minimi nazionali rispettosi dell'art. 36 della Costituzione. Così da realizzare una vera possibilità competitiva per i sistemi produttivi più deboli e porre tutti i lavoratori del Paese innanzi alle stesse possibilità occupazionali e di reddito. La contrattualistica predominante, invece, fissa dei livelli di retribuzione base nazionale talmente elevati da rendere vana la possibilità di dare concreta attuazione alla attivazione dei contratti di 2° livello nelle aree più deboli del Paese. Tutto ciò alla fine ha penalizzato le imprese e i lavoratori del Mezzogiorno in particolare.

Le parti sociali coinvolte ritengono con il presente CCNL di mettere le aziende del settore alimentare, a cui il presente contratto è riferibile, nelle condizioni di potere sostenere l'occupazione e lo sviluppo, salvaguardando la competitività, con particolare riferimento alle aziende delle Regioni del Mezzogiorno, senza compromettere i principi costituzionali posti a tutela dei lavoratori e del lavoro in generale e delle imprese.

Si è ritenuto opportuno sottoporre alla stessa disciplina contrattuale tutte le categorie dei lavoratori della Piccola e Media Impresa (PMI) industriali artigiane e commerciali, incluso le microimprese e le cooperative del settore alimentare, assimilabili sotto l'aspetto normativo generale, sia per quanto attiene agli obblighi nei confronti della burocrazia e degli enti previdenziali e assistenziali, sia per quanto attiene al rapporto con il personale dipendente. Le parti stipulanti concordano e si impegnano di intervenire presso gli Organi competenti in materia di lavoro al fine di denunciare l'elevato carico fiscale, assicurativo e previdenziale a carico dei destinatari del presente contratto.

Le parti hanno conferito all'Ente Bilaterale Nazionale Settore Privato (EBINASPRI) da ora in avanti denominato Ente Bilaterale pariteticamente

costituito, l'esame, l'approfondimento e la definizione di alcuni aspetti attuativi della normativa contrattuale.

Parte GENERALE

Titolo I - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Articolo 1.

Il presente CCNL disciplina in materia unitaria per tutto il territorio nazionale i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, posti in essere, dalla piccola e media impresa (PMI), dalle aziende artigiane e dalle Società cooperative e loro Consorzi appartenenti alle categorie sotto elencate.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate e inscindibili tra di loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione.

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive o ai Fondi erogati da Enti pubblici nazionali, regionali, provinciali o dalla UE, sia compreso l'impegno da parte della impresa alla applicazione delle norme del CCNL e di legge in materia di lavoro.

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

Le categorie interessate al presente CCNL sono le seguenti:

- Chimica

- Vetro
- Plastica
- Gomma
- attività connesse e accessorie

Titolo II - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 2.

I lavoratori sono inquadrati in una unica scala classificatoria articolata su 7 livelli alle quali corrispondono 7 livelli retributivi con valori minimi tabellari mensili.

I valori minimi mensili sono quelli risultanti dalla tabella A specificata nella "parte Speciale" del CCNL.

L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie verrà effettuata sulla base delle declaratorie e profili sotto enunciati, ed esemplificati nella "parte Speciale" del CCNL.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in esse considerate e hanno valore esemplificativo minimo.

Le parti demandano all'Ente bilaterale il compito di approfondire i termini connessi alla classificazione del personale.

I risultati di tale approfondimento dovranno essere portati a conoscenza delle parti stipulanti il CCNL per le relative applicazioni.

In relazione a quanto previsto dai commi precedenti, e rimandando per ulteriori esemplificazioni al successivo art. 4 e alla "parte Speciale" si riportano le seguenti declaratorie:

Livello 1 - Quadro.

Appartengono ai Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13.5.85 n. 190, i prestatori di lavoro subordinato che, all'interno delle direttive generali imposte dall'imprenditore e dai dirigenti della azienda :

- (a) abbiano poteri di discrezionalità decisionale e gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa;
- (b) siano preposti, in condizione di autonomia decisionali, di responsabilità ed elevata professionalità, alla ricerca e definizione di progetti, di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi della impresa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione che in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo di determinati risultati.

Livello 1.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzati da iniziative e autonomia operativa e ai quali sono affidati, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza della azienda.

Livello 2.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e/o funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

Livello 3.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che comportino particolari conoscenze tecniche e adeguate esperienze, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica e adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica.

Livello 4.

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono compiti operativi, nonché addetti a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolare capacità tecnico-pratiche.

Livello 5.

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche.

Livello 6.

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche (legge n. 903 del 9.12.77).

Dichiarazione a verbale n. 1

Le parti in relazione al personale privo di qualsiasi esperienza tecnico-pratica e che non rientra nelle categorie dei contratti di inserimento e di formazione (previsti nella riforma Biagi), hanno ritenuto opportuno, ai soli fini retributivi, assegnarli ai livelli di appartenenza secondo la qualifica rivestita e assegnata dalle Sezioni circoscrizionali del lavoro, con la corresponsione di un importo del salario pari all'80% per il 1° anno, al 90% per il 2° anno e al 100% per il 3° anno. Restano esclusi da questa fattispecie i lavoratori di cui all'art. 37 del presente contratto.

Dichiarazione a verbale n. 2

Agli effetti della interpretazione e della applicazione del presente CCNL la dizione "lavoratore e/o dipendente" si intende indicativa della categoria quadri, impiegati e operai.

Articolo 3.

In relazione a quanto previsto dall'articolo precedente resta confermato che per il collegamento tra le declaratorie con i relativi profili

esemplificativi e le diverse qualifiche vale quanto segue:

liv. impiegati operai

1 quadro

1 impiegati 1a categoria

2 impiegati 2a categoria

3 impiegati 3a categoria operaio specializzato super

4 impiegati 4a categoria operaio specializzato

5 impiegati 5a categoria operaio qualificato

6 operaio comune

primo impiego

Articolo 4.

Esemplificazione delle qualifiche dei dipendenti valide per tutte le imprese rientranti nel presente accordo.

Livello 1 - Quadro.

Esemplificazione:

(1) responsabile di servizio amministrativo;

- (2) responsabile di servizio commerciale;
- (3) responsabile di servizio di produzione;
- (4) responsabile di servizio EDP;
- (5) progettista di complessi ed opere;
- (6) ricercatore;
- (7) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Livello 1.

Esemplificazione:

- (1) capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale, tributario-fiscale, lavoro sindacale e legale;
- (2) capo EDP, analista sistemista;
- (3) capo e/o responsabile di elaborazione e realizzazione progetti;
- (4) capo e/o esperto di sviluppo organizzativo;
- (5) capo e/o responsabile di marketing, di pubbliche relazioni, di ricerche di mercato, di uffici studi;
- (6) tecnico programmatore di macchine elettroniche complesse;
- (7) altre qualifiche di valore equipollente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Livello 2.

Esemplificazione:

- (1) vice capo ufficio;
- (2) capo settore;
- (3) impiegato con laurea o titolo equipollente;

- (4) chimico di laboratorio;
- (5) specialista di controllo di qualità;
- (6) revisore contabile;
- (7) analista di procedure organizzate;
- (8) tecnico programmatore di macchine elettroniche;
- (9) viaggiatore o piazzista di 1a categoria, assunto stabilmente dalla azienda con incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto l'incarico;
- (10) altre qualifiche di valore equipollenti non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Livello 3.

Esemplificazione:

- (1) contabile amministrativo incaricato a svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci consuntivi e preventivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;
- (2) operai specializzati provetti, caporeparto;
- (3) conducente di autotreni e autoarticolati pesanti a condizione che l'automezzo sia in dotazione;
- (4) altre qualifiche di valore equipollenti non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Livello 4.

Esemplificazione:

- (1) impiegato di concetto;
- (2) analista programmatore CED - corrispondente con mansioni di concetto;
tecnico diplomato responsabile degli impianti tecnici;
- (3) viaggiatore o piazzista, assunto stabilmente dalla azienda con
incarichi di collocare gli articoli trattati dalla medesima;
- (4) operai specializzati, caporeparto, capo squadra;
- (5) conducente di autotreni e di autoarticolati;
- (6) altre qualifiche di valore equipollente non espressamente comprese
nella suddetta elencazione.

Livello 5.

Esemplificazione:

- (1) impiegato d'ordine;
- (2) fatturista; preparatore di Commissione; dattilografo; schedarista;
operatore su macchine contabili non richiedenti elevata
capacità; addetto al centralino telefonico;
- (3) operaio qualificato che sulla base di indicazioni esegue lavori di
normale difficoltà;
- (4) conduttore di carrelli elevatori; addetto alla manovra dei vagoni,
manovratore di gru a cavalletto con normali attrezzature per il
sollevamento; trasporto carico scarico di materiali;
- (5) manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di
manutenzione e riparazioni di guasti;
- (6) conducente di automezzi fino a q. 35;
- (7) altre qualifiche di valore equipollente non espressamente comprese
nella suddetta elencazione;
- (8) caposquadra.

Livello 6.

Esemplificazione:

- (1) operaio comune;
- (2) fattorino; guardiano diurno e/o notturno; custode; usciere;
imballatore; portapacchi;
- (3) conducente di motofurgone e motobarche, comma 4, legge 9.12.77 n. 903;
- (4) personale di fatica e/o pulizia;
- (5) altre qualifiche di valore equipollente non espressamente comprese
nella suddetta elencazione.

Titolo III - MANSIONI PROMISCUE - MUTAMENTI MANSIONI - JOLLY

Articolo 5.

Il dipendente che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà adibito nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni relative alla qualifica superiore abbia rilievo sensibile e prevalente sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Articolo 6.

Al dipendente che viene normalmente adibito per oltre 2 mesi a mansioni per le quali è prevista una retribuzione superiore a quella che

percepisce, deve essere corrisposta la retribuzione propria della nuova mansione.

Qualora l'esercizio di mansioni si prolunghi oltre 4 mesi consecutivi, il dipendente acquisisce il diritto alla categoria relativa alle nuove mansioni, salvo che la temporanea assegnazione a mansioni superiori abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore.

Articolo 7.

Vengono considerati 'jolly' quei lavoratori cui l'impresa non assegna una specifica mansione, per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente nella impresa.

L'inquadramento dei 'jolly' sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

Titolo IV - ASSUNZIONE - DOCUMENTAZIONE - VISITA MEDICA

- ESCLUSIONE DALLE QUOTE DI RISERVA

Articolo 8.

L'assunzione del personale sarà effettuato secondo le norme di legge.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- (1) data di assunzione e luogo dove è destinato a svolgere il lavoro;
- (2) durata del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- (3) durata del periodo di prova, se è diverso da quello previsto dal presente contratto;
- (4) qualifica e livello d'inquadramento;
- (5) trattamento economico.

La lettera di assunzione deve inoltre contenere il cognome e nome o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, la posizione INPS del datore di lavoro o società.

L'azienda deve consegnare gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente contratto.

Articolo 9.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- (1) dichiarazione sostitutiva (D.lgs. n. 297 del 19.12.02, art. 3 e DPR n. 445 del 28.12.00, art. 46);
- (2) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i dipendenti che ne sono in possesso;
- (3) libretto di "idoneità sanitaria" per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto per legge;
- (4) documentazioni e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- (5) accettazione della lettera di assunzione;
- (6) altri documenti e certificati che l'azienda richiederà per le proprie esigenze.

Il datore di lavoro potrà anche eventualmente richiedere il certificato penale di data non superiore a 3 mesi.

Il lavoratore dovrà dichiarare alla azienda la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.

Se si tratta di lavoratore apprendista all'atto della assunzione egli dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti.

L'azienda deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Articolo 10.

Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima della assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia della azienda per l'accertamento di requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui è destinato.

Egualemente potrà essere sottoposto a visita medica, effettuata da gabinetti medici o di analisi specializzati, gestiti da enti pubblici o universitari, allorquando contesti la propria idoneità fisica a continuare nell'espletamento delle proprie mansioni o ad espletare altre che non sono incompatibili, per la maggior gravosità, con la propria idoneità fisica.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di Enti pubblici o da Istituti specializzati di diritto pubblico.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al lavoratore.

Articolo 11.

In considerazione di quanto disposto dall'art. 25, comma 2, legge 23.7.91 n. 223, non sono computabili ai fini della determinazione delle quote di riserva:

- (a) le assunzioni dei lavoratori con qualifica ricomprese nei livelli 1 e 2;
- (b) le assunzioni dei lavoratori con qualifiche ricomprese nei livelli 3, 4 e 5 a condizione che abbiano già prestato servizio presso imprese del medesimo settore o che siano in possesso di un titolo di studio o attestati professionali attinenti alle mansioni da svolgere.

Titolo V - PERIODO DI PROVA

Articolo 12.

La durata massima del periodo di prova non potrà superare:

livello	giorni di effettiva prestazione lavorativa
---------	---

1 Quadro	120
----------	-----

1	100
---	-----

2	80
---	----

3 60

4 60

5 60

6 60

Apprendisti 60

Nel corso del periodo di prova e al termine dello stesso il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al TFR.

Il lavoratore in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, di esperire la prova per il tempo minimo necessario, di fruire anche del "mini comparto", ma non ha diritto di ricevere durante il periodo di assenza per malattia la retribuzione.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nella anzianità di servizio.

Titolo VI - ORARIO DI LAVORO

Articolo 13.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richieda una applicazione assidua e continuativa e comunque quando il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro.

La durata normale del lavoro effettivo è fissata entro il limite di 40 ore settimanali, distribuiti su 5 o 6 giorni lavorativi. Ad essa è commisurata la retribuzione.

Non sono considerati lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno della azienda che all'esterno, le soste previste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero e le altre soste non giustificate o autorizzate durante il lavoro. Durante l'orario di lavoro, il lavoratore non potrà lasciare la postazione di lavoro senza autorizzazione o motivo legittimo. Il lavoratore non dovrà altresì trattenersi in azienda alla fine della giornata lavorativa e comunque il tempo eventualmente trascorso in azienda, oltre a quello previsto per l'eventuale svestizione dagli abiti di lavoro, non è considerato tempo di effettiva prestazione di lavoro.

L'orario normale di lavoro può essere altresì stabilito nel limite di 40 ore medie, da calcolarsi in periodi composti fino a 12 mesi (orario multiperiodale), per esigenze tecnico-produttive, meglio specificate nei commi successivi.

La durata massima dell'orario di lavoro per ogni periodo di 7 giorni è di 48 ore medie che, per ragioni tecnico-produttive, in particolare per quelle aziende la cui produzione è caratterizzata dalla stagionalità della relativa domanda, può essere calcolata in un periodo massimo di 12 mesi. Il superamento di tale soglia comporta le comunicazioni previste dalla legge agli uffici competenti.

Il computo della media della durata dell'orario settimanale di lavoro è individuale ed è dato dalla divisione delle effettive ore di lavoro prestato per il numero di settimane di cui è composto il periodo, con la possibilità di fare slittare in avanti il termine del periodo a seguito di interruzione imprevista della attività lavorativa che altrimenti comprometterebbe la possibilità di compensare i periodi di maggiore intensità lavorativa con periodi di minore intensità, rendendo inapplicabile tale strumento di flessibilità. Il ricorso ai criteri della

media è indispensabile per tutte quelle attività caratterizzate da oscillazioni produttive notevoli che altrimenti gestite, senza tale flessibilità, porrebbero l'azienda innanzi alla esigenza di attivare ore di lavoro straordinario, con i conseguenti costi, nei periodi di più intensa attività, per poi ricorrere a sospensioni parziali della attività negli altri periodi. Il ricorso alla flessibilità è possibile anche per tutte quelle attività che, pur non essendo caratterizzate da fenomeni fisiologici di stagionalità produttiva nell'arco dell'anno, sono invece caratterizzate da una oscillazione della produzione tipica del settore del settore di appartenenza.

Resta comunque inteso che l'attivazione della flessibilità oraria deve essere concordata con i lavoratori .

L'orario normale dei dipendenti addetti a lavori discontinuo o di semplice attesa è fissato nei limiti previsti dalle leggi vigenti.

Eventuali altre clausole di elasticità possono essere previste dalla contrattazione aziendale.

La contrattazione aziendale potrà inoltre disciplinare i contratti di lavoro ripartito (job-sharing) e di lavoro a chiamata (job-on-call) secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Articolo 14.

L'orario di lavoro dei fanciulli fino a 15 anni compiuti non può durare senza interruzione più di 4 ore e mezzo, inoltre, sempre per i fanciulli, l'orario di lavoro non può essere superiore a 7 ore giornaliere e a 35 settimanali.

Titolo VII - LAVORO STRAORDINARIO - NOTTURNO - FESTIVO - SUPPLEMENTARE

Articolo 15.

Le mansioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

E' facoltà del datore di lavoro, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale entro il limite massimo di 200 ore annue, fermo restando che il ricorso allo straordinario deve essere contenuto.

Si intendono per ore straordinarie quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto.

Il lavoro straordinario o supplementare, notturno e festivo viene retribuito con le seguenti percentuali di maggiorazioni:

(1) lavoro straordinario	15%
(2) lavoro festivo	30%
(3) lavoro festivo straordinario	45%
(4) lavoro notturno non compreso in turni regolari avvicendati	20%
(5) lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati	25%
(6) lavoro eccedente l'orario normale multiperiodale	5%
(7) lavoro notturno a carattere continuativo che può eseguirsi esclusivamente di notte	15%
(8) lavoro notturno straordinario	30%
(9) lavoro festivo notturno	45%
(10) lavoro festivo notturno straordinario	55%

(11) lavoro domenicale con riposo compensativo,

esclusi i turnisti 5%

(12) lavoro supplementare 5%

Il periodo notturno è compreso tra le ore 23 e le 6 del mattino. Per lavoratore notturno si intende chi svolge almeno 3 ore di lavoro durante il periodo notturno.

Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni di cui all'art. 23, escluso il lavoro domenicale con riposo compensativo.

Il lavoro straordinario o supplementare potrà essere, in alternativa alla retribuzione maggiorata, ricompensato con riposi compensativi (banca ore) nei limiti e nei modi previsti dalla contrattazione aziendale o dalla legge.

Nel caso di stipulazione di contratti di lavoro che prevedano una prestazione inferiore alle 40 ore settimanali potranno essere richieste prestazioni supplementari nel limite dell'orario normale di lavoro.

Titolo VIII - LAVORI DISAGIATI

Articolo 16.

Per quanto concerne particolari situazioni di disagio, dipendenti dall'ambito di lavoro, le parti, ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, confermano l'obiettivo di operare per un miglioramento delle condizioni generali ambientali, con la gradualità che potrà essere imposta dalla natura tecnica degli interventi che potranno essere necessari. Inoltre, la

contrattazione aziendale potrà prevedere delle maggiorazioni retributive per i lavoratori che operano in tali condizioni di disagio.

Titolo IX - LAVORO A COTTIMO

Articolo 17.

E' ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, ove possibile o previsto per legge.

Le tariffe di cottimo devono garantire all'operaio di normale capacità e operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore del 5% del minimo di paga base nazionale.

La suddetta condizione si presume realizzata quando gli operai a cottimo nel medesimo gruppo abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 5%.

Nel caso in cui un operaio, a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del minimo.

Titolo X - LAVORO A SQUADRE

Articolo 18.

E' considerato lavoro a squadre quello prestato dai lavoratori che si

avvicendano ad una macchina o nelle medesime mansioni entro le 24 ore, anche se a turni non di uguale durata.

Nel lavoro a squadre deve essere consentito per ogni turno l'intervallo di mezzora.

Durante l'intervallo può allontanarsi dal posto di lavoro e anche uscire fuori dalla impresa.

Titolo XI - SOSTE - SOSPENSIONE E RIDUZIONE D'ORARIO - RECUPERI

Articolo 19.

Per soste di breve durata, quando nel loro complesso non superano i 30 minuti, dovute a causa di forza maggiore non si tiene conto delle soste stesse nel conteggio della retribuzione; qualora tale sosta dovesse perdurare e l'azienda trattiene il dipendente, allo stesso è dovuta la corresponsione di tutte le ore di presenza.

Articolo 20.

In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione per tutti i periodi della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o da scioperi.

In caso di contrazione, sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, di entità e durata prevedibili, nonché il numero dei lavoratori interessati, il datore di lavoro deve comunicare alle Organizzazioni sindacali operanti nella provincia e alle RSA e/o RSU ove esistenti i motivi di cui sopra, così come previsto dalla legge 20.5.75 n. 174, quale onere obbligatorio per utilizzare gli ammortizzatori sociali.

Ove non ricorrano gli estremi per richiedere l'attivazione degli ammortizzatori sociali, il datore di lavoro può accordarsi con i lavoratori, con l'intervento delle RSA o RSU, se presenti, per stabilire una sospensione anche rotazione per periodi di 1 settimana per ciascun lavoratore coinvolto. Potranno altresì essere stipulati contratti di solidarietà difensivi.

In tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione e non matura alcuna mensilità aggiuntiva ad esclusione del TFR.

Articolo 21.

Per i periodi di sosta dovuti a cause impreviste, indipendentemente dalla volontà del dipendente o della azienda è ammesso il recupero, purché esso avvenga entro il mese successivo in cui è avvenuta la sosta o l'interruzione.

Sono fatte salve diverse previsioni della contrattazione aziendale.

Articolo 22.

Il dipendente ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti le attività stagionali e quelle di pubblica utilità; i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione impianti; la vigilanza nelle aziende e degli impianti; la compilazione dell'inventario annuale, e le particolari esigenze delle imprese alimentari che trattano prodotti freschi altamente deperibili.

Articolo 23.

Sono considerati festivi, quindi dovranno essere retribuiti, i giorni appresso specificati:

(a) festività nazionali:

- 25 aprile (ricorrenza della Liberazione)
- 1° maggio (festa dei lavoratori)
- 2 giugno (festa della Repubblica)

(b) festività infrasettimanali:

- 1° giorno dell'anno
- Epifania
- lunedì di Pasqua
- 15 agosto (Assunzione)
- 1° novembre (Ognissanti)

- 8 dicembre (Immacolata Concezione)
- 25 dicembre (Natale)
- 26 dicembre (S. Stefano)
- S. Patrono

Articolo 24.

Il personale dipendente di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura 4 settimane, salvo quelle previste per legge (fanciulli e adolescenti).

Il datore di lavoro all'inizio di ogni anno, o di un periodo diverso stabilito con i lavoratori, redige il piano delle ferie tenendo conto delle esigenze tecnico-produttive della azienda e per quanto possibile delle richieste dei lavoratori.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di 3 periodi. Le ferie sono irrinunciabili.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare in servizio il lavoratore nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute.

Durante il periodo di ferie spetta al lavoratore la retribuzione di fatto di cui all'art. 35.

In caso di licenziamento o dimissioni, spetteranno al dipendente tanti 12simi del periodo di ferie al quale ha diritto, per quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno.

Articolo 25.

In sostituzione delle 4 festività abolite, ad ogni lavoratore saranno concessi ogni 60 ore di lavoro effettivamente prestato, incluse le ore di malattia o infortunio, 1 ora di permesso retribuito, corrispondenti per un lavoratore che presta la sua attività lavorativa 40 ore settimanali medie (o fisse) ad un massimo di 32 ore annue.

I permessi non usufruiti entro i 6 mesi dell'anno successivo alla maturazione saranno monetizzati e retribuiti.

Resta inteso che l'azienda concederà gli altri permessi retribuiti o non, in base alle disposizioni di legge.

I permessi saranno usufruiti a richiesta del lavoratore e in accordo con l'azienda in considerazione delle esigenze tecnico-produttive e organizzative.

Titolo XIII - CONGEDO MATRIMONIALE - MATERNITA' - SERVIZIO MILITARE

Articolo 26.

Al dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

Durante tale periodo per gli impiegati decorrerà la normale retribuzione di fatto mensile, mentre l'operaio e l'apprendista hanno diritto al

pagamento di 80 ore di retribuzione di fatto.

Per gli operai e gli apprendisti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dalla azienda in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno INPS.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal dipendente, salvi casi eccezionali, con anticipo di 15 giorni di calendario.

La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo, tramite il certificato di matrimonio.

Articolo 27.

I casi di gravidanza e puerperio, nonché gli altri eventi e stati legati alla maternità, sono disciplinati dalle leggi vigenti sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Articolo 28.

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Al lavoratore presentatosi nei termini di 30 giorni di cui al citato decreto, dopo il compimento del servizio militare di leva, sarà riconosciuto agli effetti della anzianità il periodo trascorso sotto le armi.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento sempre alle leggi vigenti.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria risolve il rapporto di lavoro, senza il diritto di riconoscimento dei benefici di cui sopra.

Titolo XIV - TRASFERTE - MEZZI DI TRASPORTO

Articolo 29.

Al dipendente in trasferta e/o missione spetta il rimborso dell'importo del viaggio e di altre eventuali spese sostenute per conto della azienda.

L'importo approssimativo delle spese deve essere anticipato dalla impresa.

Il trattamento fiscale e previdenziale di tali somme sarà effettuato secondo le disposizioni di legge in materia vigenti al momento.

Articolo 30.

Ai dipendenti cui siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione di loro proprietà saranno rimborsati i costi sostenuti per l'uso di tali mezzi secondo accordi o prassi aziendali.

Titolo XV - MALATTIE - INFORTUNI

Articolo 31.

Nei casi di malattia, il lavoratore deve dare immediata comunicazione alla azienda, salvo giustificato motivo, e trasmettere la relativa certificazione medica entro 2 giorni successivi alla assenza dal luogo di lavoro.

In caso di assenza per malattia, viene assicurato il seguente trattamento:

Periodo di comporto.

Solo per i lavoratori dipendenti non in prova:

- (1) mantenimento del posto di lavoro, per assenza continuativa per malattia fino ad un massimo di 6 mesi, anche a cavallo di 2 anni solari;
- (2) mantenimento del posto di lavoro per assenze a causa di malattia, anche non continuative, fino ad un massimo di 12 mesi (anno 365 giorni) nel periodo di 3 anni, o periodo inferiore, dovute anche ad eventi morbosi diversi;
- (3) mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa per infortunio o malattia professionale nei casi assistiti dall'INAIL fino alla guarigione clinica documentata dall'apposito certificato definitivo rilasciato dall'Istituto assicuratore. Sarà garantito al lavoratore il posto di lavoro e l'anzianità di servizio durante l'assenza.

Qualora l'interruzione per malattia si protragga oltre i termini sopra indicati, è facoltà del datore di lavoro risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

Trattamento economico per malattia e infortunio

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio e malattia professionale, l'azienda corrisponderà al dipendente una integrazione tale da consentire al medesimo di percepire durante il periodo di malattia o infortunio e malattia professionale l'80% della normale retribuzione mensile o giornaliera per un massimo di 180 giorni nell'anno solare per quanto riguarda la malattia e fino alla guarigione clinica certificata dall'ente assicuratore nel caso di infortunio e malattia professionale.

Agli effetti retributivi per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal 1° giorno di assenza, mentre nel caso di infortunio o malattia professionale inizia il giorno stesso dell'evento.

I primi 3 giorni di carenza INPS/INAIL vengono retribuiti nella percentuale del 60%; per la malattia la carenza viene pagata solo se l'evento supera i 10 giorni lavorativi, mentre in caso di infortunio o malattia professionale la carenza viene pagata anche se l'evento non supera 10 giorni.

L'integrazione della azienda non potrà in ogni caso superare il limite del 30% della retribuzione, ad esclusione dei giorni di carenza.

Se le indennità sono riconosciute dagli Istituti menzionati in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte d'indennità non corrisposta dagli Istituti.

Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze dal servizio per malattia sono espletate dalle competenti Autorità sanitarie.

Titolo XVI - ANZIANITA' DI SERVIZIO

Articolo 32.

L'anzianità di servizio decorre dal giorno della assunzione nella azienda, computando come intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Gli aumenti periodici triennali sono pari al 3% della paga base nazionale e decorrono dal 1° giorno del mese successivo a quello di compimento del triennio.

Titolo XVII - GRATIFICA NATALIZIA

Articolo 33.

In occasione delle feste natalizie l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari a 1 mensilità della normale retribuzione.

Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti 12simi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro, dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale, nell'ambito dei periodi di conservazione del posto, le assenze giustificate nonché i periodi di assenza per

gravidanza e puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

Titolo XVIII - ENTE BILATERALE EBINASPRI

Articolo 34.

Mensilmente le aziende che aderiranno e usufruiranno dei servizi dell'Ente bilaterale verseranno le somme previste dal redigendo regolamento, non appena entrerà in funzione, calcolate in percentuale sulla paga base nazionale, compresi i dipendenti assunti come apprendisti o con contratto di formazione e lavoro.

L'Ente bilaterale provvederà alle prestazioni di assistenza, secondo un regolamento da predisporre dalle parti stipulanti, entro 1 anno dall'inizio di decorrenza del presente accordo. Nessun versamento è dovuto fino alla entrata in funzione dello stesso ente e per le aziende che non vi aderiscono.

Ai dipendenti licenziati o dimissionari sarà corrisposto da parte dell'Ente bilaterale il trattamento previsto dalla legge 29.5.82 n. 297, se gli importi relativi al TFR vengono annualmente versati all'Ente bilaterale, non oltre il 10 marzo di ogni anno, secondo le modalità stabilite dalle Organizzazioni nazionali contraenti.

Dichiarazione a verbale.

L'attività di cui all'art. 34 verrà gestita dall'Ente bilaterale EBINASPRI.

Titolo XIX - TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 35.

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- (a) paga base nazionale riportata nella parte Speciale allegato A
- (b) premio produzione e presenza
- (c) eventuali scatti di anzianità, di cui all'art. 32
- (d) altri elementi derivanti da contrattazione di 2° livello

La paga base è da intendersi comprensiva della indennità di contingenza maturata sino alla data del presente contratto e degli altri elementi precedenti, eventualmente esistenti.

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile con il divisore convenzionale 173.

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

Articolo 36.

Il Premio Produzione e Presenza viene erogato in aggiunta alle sole ore ordinarie effettivamente lavorate a norma del DL n. 318 del 14.6.96 convertito con modificazione nella legge n. 402 del 29.7.96. Tale

importo pari ad E 0,125 per ogni ora lavorativa ordinaria viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi dovuti agli enti previdenziali e assistenziali.

Articolo 37.

Ai dipendenti assunti prima del compimento del 21° anno di età si applica un abbattimento sulla paga base nazionale del 20% per una durata di 36 mesi, come riportato nel prospetto retribuzioni della parte Speciale.

Articolo 38.

Ai Quadri, oltre al trattamento retributivo stabilito dalla contrattazione collettiva, in considerazione della importanza e delle responsabilità connesse al ruolo, nonché alle modalità di svolgimento delle prestazioni viene riconosciuta una indennità mensile di funzione determinata nella misura di E 80,00, indennità non soggetta alla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi dovuti agli enti assistenziali e/o previdenziali ai sensi dell'art. 3, DL n. 318 del 14.6.96, convertito con modificazione in legge n. 402/96.

Le parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dal RDL n. 692/23 e successive modifiche e integrazioni, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa della azienda e della cooperativa o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (artt. 2 e 3, RD n. 1955/23). Sono altresì da assimilare al personale direttivo i lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche della attività esercitata, non è misurata o predeterminata, o può essere determinata dai lavoratori stessi.

I lavoratori dipendenti di cui sopra hanno diritto a una indennità speciale nella misura del 10% della paga base nazionale.

Articolo 39.

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% mensile della paga base nazionale.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno esse depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore del dipendente.

Titolo XX - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE - RECLAMI SULLA PAGA

Articolo 40.

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile, secondo le consuetudini della impresa.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore una busta prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione della impresa, il nome e cognome del dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

Articolo 41.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata su busta paga o documento equipollente dovrà essere fatta all'atto del pagamento; il dipendente che non provveda, perde ogni diritto al reclamo.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 1 anno dal giorno di pagamento. La parte di retribuzione non contestata sarà comunque normalmente corrisposta al lavoratore.

Titolo XXI - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PREAVVISO

Articolo 42.

Ciascuno dei contraenti nei casi previsti dalla legge può recedere dal

contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 45.

La comunicazione di recesso, senza preavviso, può avvenire da parte del datore di lavoro per giusta causa nei casi previsti dalla legge o per una delle cause sotto elencate:

- (a) il diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno della azienda anche fra i dipendenti;
- (b) l'insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- (c) comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro o superiori;
- (d) appropriazione di beni aziendali o di terzi nel luogo di lavoro;
- (e) danneggiamento volontario di beni della azienda o di terzi presso l'azienda;
- (f) concorrenza con l'azienda in cui presta la propria opera;
- (g) esecuzione di lavori, senza permesso, nella azienda sia per proprio conto che per terzi;
- (h) falsificazione di documentazione aziendale;
- (i) assenze non giustificate di oltre 3 giornate consecutive o di 5 nel biennio anche non consecutive;
- (l) il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il 2° giorno dalla data di guarigione.

Articolo 43.

Nella casistica di licenziamento per giusta causa rientrano, ma con diritto di preavviso, anche:

- cessazione della attività

- gravi difficoltà economiche della azienda

Articolo 44.

I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti sono:

livelli	fino a 5 anni di servizio (giorni)	fino a 10 anni di servizio (giorni)	oltre i 10 anni di servizio (giorni)
---------	--	---	--

1 Quadro	120	150	180
1	60	90	120
2	45	60	90
3 e 4	30	45	60
5 e 6	20	30	45

Articolo 45.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie né di congedo matrimoniale.

Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui all'art. 44 deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

Titolo XXII - TRATTAMENTO FINE RAPPORTO

Articolo 46.

Al personale dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29.5.82 n. 297.

Titolo XXIII - TRASFERIMENTO DELLA IMPRESA

Articolo 47.

Nei casi di trasferimento della azienda ad altro soggetto imprenditoriale si fa riferimento alle disposizioni delle leggi.

Titolo XXIV - INDUMENTI - ATTREZZI DI LAVORO

Articolo 48.

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

E' parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere

igienico-sanitario.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.

Titolo XXV - LAVORATORI INABILI

Articolo 49.

Le parti si incontreranno almeno annualmente, a livello regionale e/o territoriale, per valutare congiuntamente i dati in loro possesso sulla entità e sull'andamento della occupazione dei lavoratori inabili per esaminare i problemi comunemente riscontrati, e per creare condizioni più favorevoli per i soggetti interessati e per le imprese in cui essi operano, o che potrebbero procedere al loro inserimento.

A tal fine le parti potranno richiedere le consulenze e gli interventi di strutture pubbliche e associazioni di invalidi.

Titolo XXVI - TUTELA DEI TOSSICODIPENDENTI

Articolo 50.

Le parti si incontreranno almeno 1 volta l'anno a livello regionale allo scopo di individuare le realtà ove costituire Comitati bilaterali territoriali al fine di orientare, informare e sostenere i soggetti interessati a stati di tossicodipendenza, in materia di accesso ai servizi sanitari e inserimento / mantenimento nella realtà produttiva.

Ai lavoratori tossicodipendenti che si inseriscono nei progetti riabilitativi della AUSL o di Comunità terapeutiche e che aspettano le prescrizioni ricevute, qualora si rendesse necessario, va concessa l'aspettativa non retribuita comunque non influente ai fini della anzianità, per un periodo ritenuto congruo dalle suddette strutture in aggiunta al periodo di comporta.

L'aspettativa di cui sopra è concessa su certificazione periodica delle strutture terapeutiche tenendo conto delle esigenze aziendali, anche in ragione della loro specificità.

Titolo XXVII - LAVORO PART-TIME - GENITORI DI INABILI E TOSSICODIPENDENTI

Articolo 51.

Per lavoro a tempo parziale (part-time) si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

Il rapporto a tempo parziale ha la funzione di consentire flessibilità della forza di lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive è consentito, con l'accordo delle parti interessate, la prestazione di lavoro supplementare rispetto all'orario di lavoro concordato.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa espressamente

riferimento alle norme di legge in materia.

Articolo 52.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicate, oltre le voci dell'art.

8, le seguenti:

- (a) periodo di prova per i nuovi assunti;
- (b) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità;
- (c) trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità alla entità delle prestazioni.

Articolo 53.

I genitori dei portatori di handicap e dei tossicodipendenti, riconosciuti dai Servizi sanitari competenti per territorio, che richiedono il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Titolo XXVIII - INCREMENTO OCCUPAZIONALE

Articolo 54.

Nel quadro della più generale intesa tra FEDARCOM e FESICA-CONFSAL e CONFSAL-FISALS le parti, per le proprie competenze, convengono di attuare

gli strumenti più idonei siano essi contrattuali che legislativi per favorire l'incremento occupazionale giovanile.

L'Ente bilaterale può dare incarico a enti di formazione per approntare corsi di formazione teorici in sostituzione di quelli d'obbligo impartiti dal datore di lavoro.

A tale scopo sarà insediata una apposita Commissione che studierà le modalità pratiche per l'effettuazione in comune dei predetti corsi.

Titolo XXIX - APPRENDISTATO

Articolo 55.

La disciplina dell'apprendistato è regolata dal D.lgs. n. 276/03 e dalla legge di conversione n. 80/05, DL n. 35/05, art. 13, comma 13 bis e dalle disposizioni del presente contratto.

La durata dei periodi di apprendistato è definita nella tabella appresso riportata.

Al fine del conseguimento di qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore annue retribuite.

Gli eventuali periodi di addestramento effettivamente compiuti presso altre aziende verranno riconosciuti per intero all'apprendista ai fini del compimento del periodo prescritto, sempre che si riferiscano alla stessa attività e non siano intercorse tra l'uno e l'altro periodo interruzioni superiori a 12 mesi.

La durata dell'addestramento o del tirocinio sarà di 6 mesi per i giovani in possesso di qualifica rilasciata dagli Istituti professionali di Stato, o di attestati di qualifica rilasciati dalle Scuole di addestramento professionale regionali o da Enti e Istituti riconosciuti dalle Regioni, sempre che i suddetti titoli siano dell'indirizzo didattico specifico rispetto alla attività esplicata nell'apprendimento.

Le percentuali da calcolare sulla paga base nazionale, per determinare la retribuzione dell'apprendista, sono quelle appresso riportate all'art. 57.

Per quanto si riferisce alla assunzione, all'orario di lavoro, alle ferie, valgono le norme di legge.

Per quanto non previsto nel presente contratto, si applica quanto disposto dal D.lgs. n. 276/03.

Articolo 56.

Il periodo di prova per gli apprendisti è fissato in 30 giorni lavorativi; compiuto il periodo di prova l'assunzione diventa definitiva.

Articolo 57.

La retribuzione degli apprendisti risulta dal calcolo delle percentuali sotto riportate sulla paga base nazionale riferita al livello di inquadramento.

periodo livello percentuale

1° anno 3-4-5 55%

2° " " 60%

3° " " 70%

4° " " 80%

5° " " 90%

Articolo 58.

Fermo restando la durata dell'apprendistato di cui al precedente art. 57, le percentuali da calcolare sulle retribuzioni verranno aumentate del 10% per i dipendenti assunti come apprendisti che hanno superato il 21° anno di età.

Titolo XXX - CONTRATTI D'INSERIMENTO

Articolo 59.

Per la disciplina del contratto di inserimento si fa riferimento al D.lgs. n. 276/03. L'inquadramento non può essere inferiore a 2 livelli rispetto a quello spettante in relazione alle mansioni di cui è preordinato il progetto di inserimento.

Qualora il lavoratore ha svolto un periodo di attività per più di 12 mesi, con contratto di inserimento lavoro con la stessa mansione, in altra azienda, tale periodo viene defalcato dai 24 mesi previsti.

Il progetto deve prevedere 16 ore di formazione ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione e antinfortunistica e di disciplina di rapporto di lavoro e organizzazione aziendale accompagnata da fasi di addestramento specifico.

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori privi di specifica esperienza lavorativa nel comparto, si applica per un periodo di 24 mesi il trattamento retributivo di seguito riportato:

- (a) 1° anno: 85% della paga base nazionale corrispondente al livello d'inquadramento;
- (b) 2° anno: 90% della paga base nazionale corrispondente al livello di inquadramento.

L'instaurazione del rapporto di lavoro con contratto d'inserimento dovrà risultare da atto scritto.

Titolo XXXI - TELELAVORO

Articolo 60.

Compatibilmente con l'attività svolta dalle aziende che applicano il presente accordo e rispettando il vincolo della segretezza e le disposizioni aziendali, il dipendente a propria richiesta può instaurare un rapporto di lavoro a domicilio denominato "telelavoro".

Il rapporto è caratterizzato dal fatto che la prestazione viene resa presso il domicilio del lavoratore, con attrezzature fornite dal datore di lavoro, il quale le cede in comodato d'uso e ne è l'unico proprietario.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro dovranno essere rese disponibili entro 12 ore dalla cessazione e non potranno mai essere trattenute a pagamento di spettanze di lavoro.

Con l'instaurazione del telelavoro vengono azionati automaticamente gli articoli del CC 2051, 2105 e 2125.

Il rapporto denominato "telelavoro" deve risultare da atto scritto ed è compatibile con il part-time e con tutta la parte normativa del presente accordo.

Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alla normativa vigente in materia (legge n. 877/73).

La retribuzione dei dipendenti impegnati nel "telelavoro" sarà ridotta del 30% rispetto alla paga base nazionale, poiché non sostengono spese per la produzione del reddito, non recandosi presso l'azienda per rendere la prestazione lavorativa.

Titolo XXXII - LAVORATORI STUDENTI

Articolo 61.

In attuazione dell'art. 10, legge n. 300/70, per le imprese con un minimo di 8 dipendenti, si conviene:

a) Lavoratori studenti universitari.

A tali lavoratori sarà concesso 1 giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuito sono elevati a 4.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno devono sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 giorni l'anno.

b) Lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali.

A tali lavoratori saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.

Ai lavoratori predetti possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni nel corso dell'anno.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno devono sostenere gli esami di diploma potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti fino ad un massimo di 30 giorni.

L'azienda potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati della azienda, ma compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento della attività produttiva.

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali ai sensi della legge n. 402/96.

Titolo XXXIII - OCCUPAZIONE FEMMINILE

Articolo 62.

Le parti si incontreranno a livello regionale e/o territoriale, al fine di sperimentare azioni positive. A tale fine saranno costituiti Comitati paritetici, nell'ambito dell'Ente bilaterale EBINASPRI per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

Titolo XXXIV -TUTELA DELLA SALUTE E DELLA INTEGRITA' FISICA DEI LAVORATORI NELL'AMBIENTE DI LAVORO

Articolo 63.

Le parti firmatarie del presente accordo, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle aziende convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

Articolo 64.

Nei casi previsti dalla legge e dagli accordi contrattuali ai vari livelli, l'azienda fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi (es.:

guanti, zoccoli, maschere, occhiali, grembiuli ecc.) osservando tutte le precauzioni igieniche.

Il lavoratore dovrà utilizzare sulla base delle disposizioni aziendali, curandone altresì la conservazione, i mezzi protettivi avuti in consegna.

Articolo 65.

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In particolare i lavoratori:

- (a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- (b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- (c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- (d) segnalano immediatamente al datore di lavoro o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lett. b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al datore di lavoro o al preposto;

- (e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- (f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- (g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- (h) contribuiscono, insieme al datore di lavoro o al preposto, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dalla Autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Articolo 66.

Le parti firmatarie del presente accordo si incontreranno a livello regionale a richiesta di una delle parti, per la valutazione dei casi, sulla base di dati in possesso delle Organizzazioni stipulanti.

FEDARCOM, FESICA-CONFESAL e CONFESAL-FISALS nei confronti delle aziende associate si impegna a rafforzare l'iniziativa svolta ad un generale rispetto delle norme relative all'ambiente, con particolare riguardo allo smaltimento degli eventuali rifiuti tossici e nocivi.

Dichiarazione a verbale.

Le parti si impegnano a costituire, entro 6 mesi dalla stipula del presente accordo, all'interno dell'Ente bilaterale EBINASPRI. un Organismo paritetico per l'attuazione delle normative sulla sicurezza nelle imprese. La materia verrà disciplinata da apposito regolamento.

Titolo XXXV - APPALTI

Articolo 67.

Le parti si danno reciprocamente atto che la materia degli appalti debba trovare il suo fondamento in un principio di correttezza nei rapporti.

Al fine, altresì, di promuovere una corretta applicazione delle vigenti disposizioni in materia di prevenzione e del rapporto di lavoro da parte delle ditte appaltatrici, per i contratti di appalto che saranno stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente contratto (per le aziende aderenti alle Organizzazioni stipulanti), le aziende appaltanti dovranno esigere dalle imprese appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le imprese appaltatrici stesse, nonché di tutte le norme previdenziali e infortunistiche.

L'adempimento di quanto sopra deve essere previsto da apposita clausola da inserire nei relativi contratti di appalto.

Titolo XXXVI - MENSA

Articolo 68.

Le parti riconoscono la validità sociale della istituzione della mensa.

Tenuto conto, altresì, della struttura del settore e della pratica impossibilità di pervenire ad una regolamentazione generale dell'istituto,

in rapporto anche alla varietà delle situazioni, viene convenuto che la materia verrà affrontata a livello aziendale o locale.

Titolo XXXVII - PERSONALE CON ORARIO DISCONTINUO O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Articolo 69.

Per quanto concerne il personale con orario discontinuo o di semplice attesa o custodia si rinvia alle disposizioni di legge.

Titolo XXXVIII - ESCLUSIVITA' DI STAMPA - ARCHIVIO CONTRATTI - DISTRIBUZIONE CONTRATTI

Articolo 70.

Il presente contratto, conforme all'originale, è edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione delle Organizzazioni contraenti.

Le parti, per le singole categorie del presente accordo, possono provvedere alla stampa separata del CCNL, anche con un articolato diverso, ma senza modificazione dei contenuti.

Articolo 71.

In ottemperanza a quanto previsto dalle Direttive sulla organizzazione dell'Archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 17, legge n. 936/86, le parti contraenti si impegnano ad inviare al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) - Archivio Contratti - viale D. Lubin 2, Roma, copia del presente contratto. Inoltre ai sensi dell'art. 3, comma 2, DL n. 318 del 14.6.96 convertito con modificazioni nella legge n. 402 del 29.7.96, il presente CCNL, a cura delle parti, sarà inviato nei termini di 30 giorni, al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e agli Enti Previdenziali e Assistenziali.

Articolo 72.

Le parti, in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, convengono di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro finalizzato sia alla estensione, di comune accordo, della rappresentanza delle parti firmatarie sia al servizio ai lavoratori che dalla applicazione del contratto ne scaturisce.

Con tale valenza vanno considerati gli allegati contenuti nel testo contrattuale.

Per il foro competente avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti il presente contratto.

Articolo 73.

I titolari delle Aziende sono tenuti a distribuire gratuitamente ad ogni singolo dipendente in servizio e neo-assunto copia del presente contratto che può essere richiesto anche tramite i siti Internet delle Organizzazioni sindacali o dell'Ente bilaterale.

Titolo XXXIX - STIPULA CONTRATTI INTEGRATIVI

Articolo 74.

In ogni regione e/o provincia potranno essere stipulati contratti integrativi di 2° livello territoriali o aziendali, per regolamentare quanto non previsto o ad essi specificamente demandato per competenza dal presente contratto.

Titolo XL - DIVIETI

Articolo 75.

E' proibito al dipendente di prestare la propria opera presso imprese diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

Titolo XLI - TRATTENUTA PER RISARCIMENTO DANNI

Articolo 76.

I danni che comportano trattenute per risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena essi siano venuti a conoscenza della impresa.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della retribuzione normale per ogni periodo di paga.

In caso di risoluzione del rapporto il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi spettanti al lavoratore all'intercorso rapporto di lavoro.

Titolo XLII - COMMISSIONE DI GARANZIA PROVINCIALE E DI CONCILIAZIONE

Articolo 77.

In ciascuna provincia è costituita una Commissione di Garanzia Provinciale e di Conciliazione composta da 4 membri, di cui 2 nominati dalle Organizzazioni datoriali e 2 di nomina delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- (a) esaminare e risolvere le controversie inerenti alla interpretazione e applicazione in azienda del presente contratto e dei contratti integrativi;
- (b) tentare la bonaria composizione, ai sensi e per effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione, prima di aderire le vie giudiziarie;
- (c) verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole aziende,

i livelli di produttività in essa realizzati, anche ai fini della concessione al personale dipendente di eventuali benefici connessi;

(d) verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole aziende di tutti gli istituti previsti dal presente contratto e dalle sue modificazioni e integrazioni, anche in ordine alla attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato a richiesta anche di un solo lavoratore della azienda: quest'ultima è tenuta a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione.

Titolo XLIII - COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Articolo 78.

Per tutte le controversie individuali o collettive relative alla applicazione del presente contratto, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15.7.66 n. 604, 20.5.70 n. 300 e 11.5.90 n. 108 non derivanti da provvedimenti disciplinari. devono esse ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al precedente articolo.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in 4 copie, dovranno essere sottoscritti anche dagli interessati lavoratori e datori lavoro. Due copie del verbale saranno inviati all'Ufficio Provinciale del Lavoro (legge 11.8.73 n. 533).

La parte interessata, sia essa dipendente che datore di lavoro,

alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta.

La Commissione di cui al precedente articolo, ricevuto la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia, il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.

L'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 15 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

Titolo XLIV - CENTRO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Articolo 79.

Le parti sentono la necessità di costituire un Centro di assistenza contrattuale a composizione paritetico per l'esame della problematica contrattuale e per proporre soluzioni alle tematiche appresso specificate:

- (a) esame e interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- (b) esame e possibile soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- (c) definizione della classificazione del personale, come previsto dall'art. 2 del presente contratto;
- (d) esame delle problematiche del "telelavoro", in ragione delle eventuali modifiche che si rendesse necessario apportare agli istituti contrattuali, in relazione alla evoluzione della dinamica del fenomeno e alle nuove normative che dovessero intervenire;
- (e) assistenza alle imprese che ne facciano richiesta per l'instaurazione

dei rapporti di lavoro di cui all'art. 23, comma 3, legge n. 56/87;

(f) esame delle questioni connesse alle Direttive UE, concernente l'istituzione di procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

Titolo XLV - PENSIONE INTEGRATIVA

Articolo 80.

Le parti concordano di esaminare le tematiche connesse alla istituzione della previdenza complementare in relazione al dibattito in atto e al D.lgs. n. 124/93, che allo stato attuale le rende inattuabili.

Conseguentemente l'Ente bilaterale EBINASPRI istituirà all'interno un comparto per la pensione integrativa al fine di esaminare le problematiche operative al comparto stesso.

Titolo XLVI - DECORRENZA - DURATA

Articolo 81.

Il presente contratto decorre dal 1° dicembre 2005 e avrà scadenza il 30 novembre 2009 per quanto concerne la parte normativa. La parte economica scade il 1° dicembre 2008.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da alcuna delle parti stipulanti con lettera raccomandata a/r 3 mesi prima della scadenza.

Le parti sindacali presenteranno la propria piattaforma contrattuale nel modo da consentire l'apertura delle trattative almeno 90 giorni prima della sua scadenza.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data della scadenza, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata "indennità di vacanza contrattuale" (IVC).

L'importo di tale indennità sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmato, applicato al minimo tabellare.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 50% della inflazione programmata sempre calcolata sul minimo tabellare.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del presente CCNL la IVC cessa di essere corrisposta.

Titolo XLVII - DIRITTI SINDACALI

Articolo 82.

Le parti concordano che ciascun lavoratore potrà usufruire collettivamente nel corso dell'anno di permessi sindacali retribuiti nei limiti di 10 ore, per partecipare alle assemblee, che saranno richieste al datore di lavoro dalle Organizzazioni sindacali del lavoratore.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali della impresa, ma in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore, riducibili a 24 ore in caso di emergenza con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento e dell'ordine del giorno.

Articolo 83.

Le trattenute per contributi sindacali vengono operate dal datore di lavoro, a titolo gratuito, sulle retribuzioni dei lavoratori il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente CCNL, in base a deleghe individuali, firmate dai singoli interessati.

Le deleghe devono essere inoltrate al datore di lavoro dalle Organizzazioni sindacali del lavoratore.

Articolo 84.

I dirigenti sindacali facenti parte di Organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno, nel limite complessivo di giorni 5 per ciascun dipendente, di permessi retribuiti con un massimo di 40 ore annue.

I permessi verranno usufruiti quando l'assenza venga espressamente richiesta per iscritto, con almeno 2 giorni di anticipo, dalle

Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

Articolo 85.

Per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31, legge n. 300/70.

Articolo 86.

I permessi retribuiti di cui all'art. 82 non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi dovuti agli enti assistenziali e previdenziali a norma della legge n. 402/96.

Articolo 87.

I comunicati e le pubblicazioni di cui all'art. 25, legge n. 300/70, nonché quelli dei sindacati nazionali o locali di categoria e/o settore dei lavoratori, stipulanti il presente contratto, vengono affissi su albi posti a disposizione dalle aziende.

Tali comunicati dovranno riguardare materia di interesse sindacale e del lavoro.

Copia degli stessi deve essere tempestivamente inoltrata alla Direzione aziendale.

Il contenuto di dette pubblicazioni non dovrà risultare lesivo del prestigio dell'imprenditore o delle categorie imprenditoriali.

Titolo XLVIII - CODICE DISCIPLINARE

(Redatto ai sensi dell'art. 7, legge n. 300 del 20.5.70).

Art. 88 - Doveri del lavoratore.

Il lavoratore deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza e in particolare:

- (1) osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso e adempiere a tutte le formalità che l'azienda ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- (2) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del CCNL applicato in azienda e delle disposizioni attuative con la massima diligenza e assiduità;
- (3) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi della azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate e in uso presso l'azienda stessa;
- (4) in merito alla posizione assegnatagli e ai compiti inerenti, il lavoratore deve evitare di trarre in qualsiasi modo profitti propri a danno della azienda in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché svolgere attività contrarie agli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il RDL

13.11.24 n. 1825 convertito nella legge 18.3.25 n. 562;

- (5) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela e tutto il pubblico che per qualsiasi motivo trattiene rapporti con l'azienda;
- (6) divieto assoluto di ritornare nei locali della azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione della azienda ovvero che sia previsto dal CCNL o da disposizioni legislative;
- (7) rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il CCNL applicato e con leggi vigenti.

Disposizioni disciplinari.

I lavoratori che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti alla attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati in base alla gravità della inadempienza commessa con:

- (1) rimprovero verbale;
- (2) rimprovero scritto;
- (3) multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base;
- (4) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- (5) licenziamento disciplinare, nei casi previsti dalla legge.

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e averlo sentito in sua difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

In caso di licenziamento per giusta causa, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo massimo di 5 giorni durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione della infrazione commessa. Il lavoratore avrà la possibilità di presentare le controdeduzioni a sua difesa entro 5 giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere preso entro 10 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata r/r.

I provvedimenti del rimprovero verbale, scritto o della multa e/o sospensione saranno presi nei confronti dei lavoratori che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- (a) risultano assenti ingiustificati dal lavoro per 1 o più giorni consecutivi fino ad massimo di 3;
- (b) abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- (c) abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendono e/o ne anticipano la cessazione;
- (d) non eseguono il lavoro assegnato con assiduità ovvero lo eseguono con noncuranza e/o negligenza,
- (e) procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quant'altro esistente presso l'azienda;
- (f) contravvengono al divieto di fumare ove tale divieto sia indicato con

apposito cartello ovvero sia stata fatta regolare comunicazione di divieto di fumare durante l'orario di lavoro;

(g) contravvengono al divieto di accettare mance dalle clientela della azienda o da fornitori della stessa e che comunque le promuovono e/o le sollecitano;

(h) non rispettino le norme e le regole stabilite nel CCNL applicato in azienda o commettano atti che portino pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene e alla morale della azienda.

Ulteriori fattispecie possono essere previste dal codice disciplinare aziendale.

E' evidente che il rimprovero verbale e il rimprovero scritto saranno adottati per le mancanze di minor allievo, la multa e la sospensione per le mancanze di maggior allievo.

Nei casi di reiterata violazione del codice disciplinare aziendale e per giusta causa sarà possibile comminare la più grave sanzione del licenziamento, anche senza preavviso.

Il lavoratore che intende impugnare il provvedimento disciplinare preso nei suoi confronti può avvalersi della procedura dell'art. 7, comma 6, legge 20.5.70 n. 300.

Il lavoratore risponde in proprio delle perdite e dei danni arrecati alla azienda per quanto ad esso imputabili per negligenza o colpa grave.

Titolo XLIX - PATRONATI

Articolo 89.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 12, legge n. 300/70, secondo cui gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno della azienda, per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dall'art. 1, DLCP 29.7.47 n. 804, mediante i propri rappresentanti i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni provinciali dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole aziende le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio della normale attività aziendale e pertanto al di fuori dell'orario di lavoro.

Qualora per ragioni di particolare e comprovata urgenza i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un dipendente della azienda per espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale la quale provvederà a rilasciare al lavoratore interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico e organizzativo.

I rappresentanti del Patronato potranno usufruire di appositi albi messi a disposizione dalle aziende per informazioni di carattere generale attinenti alle proprie funzioni.

I Patronati esonereranno le aziende da ogni e qualsiasi responsabilità

connessa con l'eventuale utilizzazione dei locali e delle attività contemplate nel presente articolo.

Parte SPECIALE

Titolo L - PRODOTTI CHIMICI - VETRO

Art. 90 - Sfera di applicazione.

Il presente CCNL si applica ai dipendenti delle Piccole e Medie Imprese industriali e commerciali (PMI), delle imprese artigiane considerate tali in base alla legge n. 443 dell'8.8.85, delle cooperative e dei loro consorzi che operano nelle attività elencate di seguito:

- Gomma
- Plastica
- Vetro
- Presidi sanitari: prodotti in gomma e/o plastica
- attività connesse e assimilabili

Inoltre tutte quelle attività che possono essere annoverate nel settore dei prodotti chimici e vetro.

Art. 91 - Classificazione del personale.

Di seguito si riportano le qualifiche inerenti alla attività di cui al precedente articolo, in quanto quelle di carattere comune e i relativi profili sono state enunciate negli artt. 2, 3 e 4 del presente accordo.

Livello 1 Quadro.

Si fa riferimento all'art. 4 del presente CCNL.

Livelli 1 e 2.

Si fa riferimento all'art. 4 del presente CCNL

PRIME LAVORAZIONI

- (1) primo maestro
- (2) apritore piazza assortimento
- (3) soffiatore piazza contenitori

Livello 2 - SETTORE VETRO

PRIME LAVORAZIONI

- (1) secondo maestro;
- (2) soffiatore globi multipli o globi superiori a cm. 35 di diametro
(prodotto finito);
- (3) attaccagambi articoli speciali.

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente riportate
nella presente elencazione.

Livello 3

SETTORE GOMMA - PLASTICA

- (1) conduttore di impianti e/o macchinari che opera in piena autonomia e responsabilità;
- (2) manutentore di impianti (quadrista) e/o macchinari che opera in piena autonomia e responsabilità;
- (3) addetto che in piena autonomia funzionale provvede alla messa in tinta di nuovi prodotti speciali, individuando di volta in volta le metodologie da utilizzare, effettuando i controlli chimici e fisici necessari e le annotazioni relative;
- (4) elettrostrumentista che opera in autonomia e responsabilità per le operazioni combinate (elettriche - elettroniche - pneumatiche - elettropneumatiche), individua i guasti e provvede alla loro eliminazione, comprese la revisione, la taratura e la messa in funzione;
- (5) addetto al controllo qualità.

SETTORE CHIMICA

- (1) conduttore di impianti e/o macchinari che opera in piena autonomia e responsabilità;
- (2) manutentore impianti (quadrista) e/o macchinari che opera in piena autonomia e responsabilità;
- (3) addetto alla conduzione di presse con specifiche capacità di aggiustaggio sugli stampi e particolari conoscenze delle caratteristiche delle materie plastiche e gomma da trasformare;
- (4) addetto al controllo qualità.

SETTORE VETRO

PRIME LAVORAZIONI

- (1) terzo maestro

- (2) attaccagambi calici a gambe riportato specializzato finito
- (3) attaccapiedi specializzati finiti
- (4) apriporte piazza mista
- (5) scannellatore specializzato finito
- (6) soffiatore globi a cm. 35 di diametro (prodotto finito)
- (7) primo forcellante
- (8) primo servente

SECONDE LAVORAZIONI

- (9) argentatore specializzato finito
- (10) molatori specializzato finito
- (11) decoratore e incisore specializzato finito
- (12) tagliatore specializzato finito

SETTORE PRESIDIO SANITARI

- (1) addetto ai servizi di manutenzione e assistenza;
- (2) addetto alla realizzazione di disegni per la documentazione dei prodotti con determinazione dei cicli e dei tempi;
- (3) addetto al controllo della produzione;
- (4) addetto al controllo qualità.

Altre qualifiche di valore equivalenti non espressamente riportate nella presente elencazione.

Livello 4.

SETTORE GOMMA - PLASTICA

- (1) mescolatori preparatori specializzati con piena autonomia;

- (2) addetto specializzato alla conduzione di impianti e/o macchinari;
- (3) addetto specializzato alla manutenzione di impianti e/o macchinari;
- (4) addetto specializzato alla conduzione di presse con capacità di avviamento, controllo, messa a punto, montaggio e smontaggio degli stampi con interventi di correzioni e aggiustamenti;
- (5) addetto specializzato che esegue lavori di precisione operando su disegni e/o schemi con l'ausilio o non di utensili e/o macchinari;

SETTORE CHIMICA

- (1) addetto specializzato conduttore di impianto e/o macchinari;
- (2) addetto specializzato elettricista;
- (3) addetto specializzato manutentore di impianti e/o macchinari;
- (4) addetto specializzato alla preparazione delle composizioni profumate dei saponi e prodotti detergenti;
- (5) addetto specializzato alla preparazione e alla pesatura di materie prime e materie specifiche e miscelazione, di vernici e resine secondo formulazione complesse;

SETTORE VETRO

PRIME LAVORAZIONI

- (1) montatore specializzato;
- (2) imballatore specializzato;
- (3) lavavetro piazza assortimento e centrifuga oltre kg. 2;
- (4) scannellatore specializzato;
- (5) soffiatore calici a gambo riportato su piede basso;
- (6) lavavetro, tagliatore a vetro fuso, pressatore, sformatore e apritore piazzagrande fantasia;
- (7) incamiciatore globi oltre cm. 30 di diametro (prodotto finito);
- (8) attaccapiedi;

- (9) fonditore, compositore, temperista specializzato;
- (10) addetto alla manutenzione (attrezzista, meccanico, tornitore, stampista, elettromeccanico) specializzato;
- (11) secondo servente, forcellante;
- (12) levaparaision (levatore ultima coperta);
- (13) soffiatore globi cm. 25 di diametro (prodotto finito);

SECONDE LAVORAZIONI

- (14) argentitore specializzati (capaci di predisporre la soluzione chimica);
- (15) molatori specializzati;
- (16) decoratori e incisori specializzati;
- (17) tagliatori specializzati;
- (18) smerigliatori specializzati;
- (19) addetto alla lavorazione (vetrocamera, termoisolanti) che comporta particolari capacità e conoscenze tecnico-pratiche;

PRESIDI SANITARI

- (1) addetto alla produzione di semilavorati complessi e linee a minore contenuto tecnico, con compiti di controllo qualità del prodotto;
- (2) addetto alle prove di analisi;
- (3) addetto alla lavorazione e/o assemblaggio di produzione a maggiore contenuto tecnologico;
- (4) addetto alla realizzazione di disegni per la documentazione dei prodotti.

Altre qualifiche di valore equivalenti non espressamente riportate nella presente elencazione.

Livello 5.

Addetti che compiono correttamente lavori e operazioni che, per il loro grado di difficoltà e complessità, richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche;

SETTORE GOMMA - PLASTICA

- (1) mescolatorista qualificato;
- (2) addetto che esegue operazioni manuali di una certa precisione sul prodotto secondo metodi prestabiliti con l'impiego di attrezzature e/o strumenti;
- (3) addetto che in base a norme prestabilire, esegue verifiche, controlli e/o prove su semilavorati o prodotti finiti anche con strumenti di misura di semplice uso;
- (4) addetto alla conduzione di una più macchine dello stesso tipo, che segue operazioni manuali sul prodotto in lavorazione, secondo metodi prestabiliti;

SETTORE CHIMICA

- (1) addetto alle prove tecniche di laboratorio;
- (2) addetto che in base a metodi di lavoro prestabilito, esegue analisi di routine, di natura complessa, anche con l'uso di attrezzature di delicato funzionamento, provvedendo alle relative annotazioni;
- (3) addetto che conduce e/o controlla macchinari di semplice miscelazione di più sostanze tra loro, anche muniti di sistema di pesatura e confezionamento automatici del prodotto finito;
- (4) addetto che in base a metodi di lavoro prestabiliti, alla preparazione di paste fosforiche, di terreni di fermentazioni, di miscele, di soluzioni di facile e normale esecuzione;

SETTORE VETRO

- (1) levamanici, levagambe, levapiedi, levacondomi;
- (2) pressatore piazza bicchieri;
- (3) serventino;
- (4) incamiciatore globi inferiori cm. 30 diametro (prodotto finito);
- (5) sottofonditore a padelle e aiuto fonditore;
- (6) levavetro pressatore prismi e pendagli;
- (7) scannellatore;
- (8) temperista/sceglitore;
- (9) scatolatore e ribruciatore a caldo e a freddo;
- (10) smerigliatore a lucido;
- (11) addetto agli opachi comuni;
- (12) imbiancatore a sabbia e a nastro;
- (13) imballatore;
- (14) montatore;
- (15) sabbiatore;
- (16) argentitore qualificato;
- (17) molatore qualificato;
- (18) decoratore e incisore qualificato;
- (19) lucidatore a nastro a sughero e ad acido;
- (20) spinatore;
- (21) molatore di specchi;
- (22) tagliatore di lastre di vetro;
- (23) addetti alla posa in opera di prodotti vetrari su qualsiasi tipo di serramento che richiedono adeguate capacità pratiche;

PRESIDI SANITARI

- (1) addetti all'assemblaggio e produzione di prodotti semplici e di imbustaggio;
- (2) addetto al magazzino.

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente riportate nella presente elencazione.

Livello 6.

Addetti che compiono lavori e operazioni che per la loro esecuzione richiedono semplici e comuni capacità pratiche e tecniche.

SETTORE GOMMA - PLASTICA

- (1) addetti che eseguono operazioni manuali su semilavorati o prodotti finiti - sbavatura ecc.;
- (2) addetti ad operazioni di semplice assemblaggio;
- (3) addetti alla manutenzione corrente - controllo livello olio - ingrassatura ecc.;

SETTORE CHIMICA

- (1) addetti che in base a metodi prestabiliti eseguono analisi di routine;
- (2) addetto a semplici operazioni manuali di confezionamento, imbustamento, inscatolamento, applicazione di etichette già predisposte, imballo prodotti;
- (3) addetti alla manutenzione corrente - controllo olio - ingrassatura ecc.;

SETTORE VETRO

- (1) lavatore
- (2) portantino
- (3) serraforme

- (4) arrangiatore alla tempera e nastro e a ferraccia
- (5) applicatore di decalcomanie
- (6) appuntellatore in genere
- (7) costruttore materiale refrattario
- (8) aiuto composizioniere
- (9) tranciatore
- (10) incartatore
- (11) lucidatore
- (12) trapanatore
- (13) addetto alla incisione con acido
- (14) addetti al bagno
- (15) inceratore
- (16) incisore palline opache
- (17) macinatore
- (18) decoratore a pennello

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente riportate nella presente elencazione.

Articolo 92.

La paga base nazionale mensile afferente alle attività e/o mestieri viene riportata nella tabella A.

Titolo LI - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Articolo 93.

Le parti concordano di disciplinare la contrattazione collettiva di lavoro presente, come di seguito indicato:

- (1) contrattazione di 1° livello: contratto nazionale;
- (2) contrattazione di 2° livello: contratto integrativo regionale, provinciale o/e aziendale.

Alla contrattazione collettiva di 1° livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- (a) adeguamento del presente contratto alle eventuali novità normative che nasceranno fino alla scadenza dello stesso;
- (b) regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

Potranno avviarsi fasi negoziali, durante la vigenza del presente CCNL a livello regionale o provinciale o aziendale, per la stipula della contrattazione di 2° livello. Alla contrattazione collettiva di 2° livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate: eventuale possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro differenziato che può essere svolto nel corso dell'anno; maggiorazioni della retribuzione di cui all'allegato A a datare 1.11.08 e relativa percentuale da applicare; apprendistato; contratto di inserimento-reinserimento; disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio e altre modifiche consentite dalla legge a integrazione del CCNL.

Allegato A

TABELLA RETRIBUTIVA CHIMICA VETRO - GOMMA E PLASTICA

PAGA BASE CONGLOBATA COMPRENSIVA DI CONTINGENZA
E ALTRI EVENTUALI ELEMENTI PRECEDENTI

livello	paga dal 1.11.05	paga dal 1.5.07	paga dal 1.11.08
Quadro	1.061,01	1.090,76	1.120,51
1	1.005,75	1.033,95	1.062,14
2	950,48	977,13	1.003,78
3	895,23	920,33	945,43
3 - 21 anni	716,18	736,26	756,34
4	873,12	897,60	922,08
4 - 18 anni	611,18	628,32	645,46
4 - 21 anni	698,50	718,08	737,66
5	845,48	869,19	892,89
5 - 18 anni	591,84	608,43	625,03
5 - 21 anni	676,39	695,35	714,32
6	812,33	835,11	857,88
6 - 18 anni	568,63	584,57	600,52
6 - 21 anni	649,32	667,52	685,73

bbbb